

ности в целях предупреждения и профилактики профессиональной деформации.

1. Соловьев М. Н. Психологическая устойчивость личности как фактор эффективного преодоления профессиональных стрессов // Вестн. Моск. гос. обл. ун-та. Сер.: Психологические науки. 2019. № 3. С. 41–55.

2. Алахверанова Т. Ф. Психологическая устойчивость личности // Аллея науки. Т. 4. 2019. № 1. С. 270–274.

Н. А. Коренева

Н. С. Ткаченко

*Белгородский государственный
национальный исследовательский университет,
Белгород*

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ МЛАДШЕГО И СРЕДНЕГО СОСТАВА ОВД С ВНУТРЕННИМ МОТИВАЦИОННЫМ ПРОФИЛЕМ

Ключевые слова: личностные качества, мотивационный профиль, сотрудники ОВД

Введение. К кандидатам в органы внутренних дел Российской Федерации (ОВД РФ) предъявляются особые требования в связи со спецификой их деятельности. Как отмечает А. Л. Жуков, направленность личности военнослужащего имеет системный характер, так как все элементы структуры личности взаимосвязаны, при этом одним из наиболее важных ее компонентов является мотивация [1]. Мотивация — это побуждения, вызывающие активность человека и определяющие ее направленность [2]. Индивидуальное сочетание мотивирующих факторов, совокупность основных потребностей, ценностей работника и степень их выраженности составляют его мотивационный профиль [3].

Материалы и методы. Для проверки гипотезы о том, что кандидаты на должность младшего и среднего состава ОВД РФ, имеющие разный мотивационный профиль, отличаются по личностным качествам (а именно: кандидаты с внутренним мотивационным профилем более уверены в своих силах и возможностях, имеют стабильный эмоциональный фон, адекватно относятся к стрессовым ситуациям, проявляют доминирование и открытую конкуренцию во взаимоотношениях, а кандидаты с внешним и смешанным мотивационным профилем, наоборот, проявляют несдержанность, уныние, эмоциональную нестабильность и ведомость в выстраивании межличностных отношений), в исследовании были использованы «Методика многостороннего исследования личности» (ММРП) (Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников) и методика «Мотивационный профиль» (М-профиль-1) (Ш. Ричи, П. Мартин). Статистическая обработка данных проводилась с применением критерия Крускала — Уоллиса с помощью программы статистического анализа SPSS-21. Эмпирическая база исследования — УМВД РФ по Белгородской области; выборка — кандидаты на должности младшего и среднего состава ОВД в количестве 80 чел. (66 мужчин и 14 женщин), возраст респондентов — от 21 года до 39 лет.

Результаты. В соответствии с результатами диагностики по методике «Мотивационный профиль» респонденты были поделены на три группы: с преобладающим внутренним, внешним и смешанным мотивационным профилем. В результате анализа были обнаружены статистически значимые различия на уровне значимости $p \leq 0,05$ по следующим личностным качествам: «Депрессия» ($H_{\text{Эмп}} = 6,1$; $M_{\text{х Внутр.}} = 44$, $M_{\text{х Внеш.}} = 41$, $M_{\text{х Смеш.}} = 26$); «Истерия» ($H_{\text{Эмп}} = 5,1$; $M_{\text{х Внутр.}} = 43$, $M_{\text{х Внеш.}} = 39$, $M_{\text{х Смеш.}} = 27$); «Маскулинность–феминность» ($H_{\text{Эмп}} = 3,8$; $M_{\text{х Внутр.}} = 45$, $M_{\text{х Внеш.}} = 38$, $M_{\text{х Смеш.}} = 29$), которые проявляются у кандидатов с разным мотивационным профилем. Респонденты с внутренним мотивационным профилем имеют средний уровень выраженности данных показателей, в отличие от кандидатов с внешним и смешанным профилем, у которых выявлен низкий уровень. Респонденты с внутренним мотивационным профилем уверены в своих силах и возможностях, не проявляют излишнюю тревожность или переживания, имеют преимущественно

хорошее настроение, адекватно относятся к стрессовым ситуациям, их эмоциональный фон стабилен, они склонны к маскулинности, уверены в своих физических возможностях, проявляют доминирование и открытую конкуренцию во взаимоотношениях. Кандидаты с внешним и смешанным мотивационным профилем, наоборот, могут проявлять несдержанность, уныние, эмоциональную нестабильность и ведомость в выстраивании межличностных отношений. Таким образом, наша гипотеза нашла свое эмпирическое подтверждение, но требует дальнейшего изучения с привлечением дополнительных показателей, таких как копинг-стратегии, стаж работы, возраст, звание и психологическое благополучие кандидатов в зависимости от разного мотивационного профиля.

Заключение. Исследование показало, что внутренний мотивационный профиль может быть признан предпочтительным показателем по сравнению с внешним и смешанным при отборе кандидатов на должность младшего и среднего состава ОВД РФ.

1. Жуков А. Л. Аудит стимулирования труда и мотивация персонала // Труд и социальные отношения. 2009. № 11. С. 38–44.

2. Петрова А. С. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 29–33.

3. Бибрих Р. Р. Преодоление в зарубежной психологии традиционных факторных подходов к детерминации поведения // Вестн. Моск. ун-та. Сер.: Психология. 1977. № 2. С. 23–45.